

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022- 2024

PREMESSA

L'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie (da ora Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto l'art. 22, comma 2, lettera a) della L.R. n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza con la programmazione strategica dell'Ente anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa e dei conseguenti stanziamenti di Bilancio.

Pertanto per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D. Lgs.n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Preso inoltre atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);

- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimenti	Sanzione	Riferimenti
Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica.	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997 - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17; - Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).

Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.

Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	- art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.

CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

3.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

Come già indicato in premessa, l'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 e s.m.i., sia la Giunta regionale a definire le dotazioni organiche degli Enti di gestione.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica. La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti fossero già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D.Lgs n. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

Con la nota della Regione Piemonte - Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. arrivo Ente n. 3943 del 03.12.2020), sono stati dati indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del bilancio di previsione finanziario 2020-2022 con la legge regionale 31 marzo 2020 n. 8.

Sempre con la nota della Regione Piemonte prot. arrivo Ente n. 3943 del 03.12.2020 si pone come punto di partenza per la redazione del Piano Triennale dei fabbisogni il personale come risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n. 5-2560 del 18.12.2020 a cui vanno aggiunte le eventuali ulteriori unità di personale con assunzione autorizzata per arrivare alla dotazione organica che dovrà essere adottata da ogni Ente con riferimento all'annualità 2020.

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot arrivo Ente n. 3188 del 08.09.2021, ha definito la capacità economica assunzionale per l'anno 2021. Con la nota appena richiamata la Regione Piemonte ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021/2023 approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8.

Sempre con la nota della Regione appena richiamata si pone come punto di partenza per la redazione del Piano triennale dei fabbisogni il personale come risultante dalla D.G.R. di approvazione della Pianta organica dell'Ente n. 3-3616 del 30.07.2021.

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot arrivo Ente n. 1787 del 31.05.2022, ha definito la capacità economica assunzionale per l'anno 2022. Con la nota appena richiamata la Regione Piemonte ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022/2024 approvato con la legge regionale 15 aprile 2021, n. 8.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde - trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;

- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.
- La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di Sistema il rispetto dei vincoli finanziari di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida", onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il suddetto Settore, competente al coordinamento degli Enti di gestione, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuata anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, con nota prot arrivo Ente n. 1787 del 31.05.2022, ha definito la capacità economica assunzionale assegnando l'importo di Euro 2.522.500,00 per l'anno 2022 a fronte dell'importo di Euro 2.532.636,00 per l'anno 2021.

ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede al comma 2 esenzioni dai suddetti limiti quantitativi.

L'art. 50 del CCNL Comparto Funzioni Locali del Triennio 2016/2018, a valere dal 22 maggio 2018, prevede: "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. (...) Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione".

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

L'organizzazione

L'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie è stato istituito a far data dal 1/1/2012 ai sensi della L.R. n. 19/2009.

Con Decreto n. 14 del 26.03.2013 il Commissario dell'Ente ha definito gli indirizzi per l'istituzione delle seguenti quattro aree di attività: "Personale e bilancio", "Affari generali, comunicazione, fruizione ed educazione", "Pianificazione e gestione del territorio e gestione del patrimonio naturale e culturale", "Vigilanza e monitoraggio". La struttura è stata disegnata per garantire che la gestione dell'Ente risponda a standard di efficienza nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia nel perseguimento degli obiettivi istituzionali e di pubblicità propri della Pubblica amministrazione. Tuttavia nel quadro della cultura della qualità, tesa al miglioramento continuo dei processi e all'utilizzo ottimale delle risorse si ritiene utile una revisione organizzativa con l'istituzione di una autonoma area affari generali anche in relazione al recupero di personale comandato presso altro ente.

Con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 31 del 18 Ottobre 2016, sono state fatte valutazioni e date indicazioni relative alla dotazione organica dell'Ente.

Con la deliberazione del Consiglio n.20 del 15.10.2019 "Approvazione riorganizzazione Ente", approvata in data 30 settembre 2019, con cui viene dato mandato al Direttore dell'Ente affinché provveda all'adozione degli atti necessari per la nuova organizzazione del personale e delle attività svolte tenendo conto:

- del personale attualmente in servizio,
- delle categorie e profili professionali,
- del numero delle posizioni organizzative attualmente attribuite,
- della precedenti riorganizzazioni del personale,
- delle attività in programma;

sulla base dei seguenti indirizzi:

a) presso l'Ente di gestione delle aree protette delle Alpi Cozie vengono individuate le seguenti cinque aree di attività coordinate dal Direttore:

1. Area Bilancio e personale
2. Area Affari generali
3. Area Comunicazione, Fruizione ed educazione
4. Area tecnica, territorio e ambiente
5. Area Vigilanza e monitoraggio (...);

b) per ogni Area viene individuato un Responsabile, che ha il compito di coordinare il lavoro del personale afferente alla propria Area.

Con la determinazione n. 314 del 2 dicembre 2019 il direttore approva gli allegati "A - Aree di attività" e "B - Struttura organizzativa", attuativi della riorganizzazione dell'Ente, articolata nelle cinque aree

- Bilancio e personale
- Affari generali
- Comunicazione, Fruizione ed educazione
- Tecnica, territorio e ambiente
- Vigilanza e monitoraggio,

che stabiliscono rispettivamente le competenze specifiche di ogni area e presentano in organigramma la nuova struttura organizzativa.

Il personale a tempo indeterminato

La programmazione del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al periodo previsto dal presente Piano è stata attuata in ossequio a quanto previsto dall'art 19 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. in stretto accordo e dialogo con il competente Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte.

La vigente Dotazione organica dell'Ente è quella risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n° 1-4559 del 28 gennaio 2022 .

Attualmente l'Ente ha in dotazione organica n. 52 dipendenti di seguito suddivisi per categoria:

- n. 1 Dirigente
- n. 13 Categoria D
- n. 32 Categoria C + 1 C Categorie protette
- n. 5 Categoria B.

In base alla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n° 1-4559 del 28 gennaio 2022 la dotazione organica è di 52 unità, coperta al 01.01.2022 per il 94% (49 dipendenti / dotazione organica di 52 unità) in attesa del completamento delle assunzioni autorizzate a seguito del Piano Triennale dei fabbisogni 2021-2023 .

La dotazione organica iniziale al momento della costituzione dell'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie era numericamente funzionale alle esigenze allora espresse, ma già squilibrata rispetto alla previsione legislativa ex art.41 L.r.19/09 che implicitamente introduceva la necessità di ulteriori professionalità per far fronte alla delega agli enti Parco della gestione delle aree della rete Natura 2000 quando territorialmente coincidenti con le aree naturali protette. I pareri sulle valutazioni di incidenza infatti presuppongono conoscenze specialistiche e territoriali che non possono essere in toto assorbite dal supporto tecnico-scientifico di ARPA.

Inoltre la superficie assegnata in gestione all'Ente è passata da 18.296,94 ha ad oltre 34.223 ha con la delega o subdelega della gestione di 12 nuove Zone Speciali di Conservazione:

Nome Area protetta preesistente	Superficie (ha)
- IT1110007 Laghi di Avigliana	413,82
- IT1110006 Orsiera Rocciavré	10.955,36
- IT1110030 Oasi xerothermiche della Val di Susa - Orrido di Chianocco	1.249,94
- IT1110010 Gran Bosco di Salbertrand	3.711,62
- IT 1110080 Val Troncea	3.216,14
Totale	18.296,94

Codice e nome nuove Zone Speciali Conservazione	Superficie (ha)
- IT1110039 Rocciamelone	1.965,75
- IT1110080 Val Troncea	10.129,81 (di cui 6.913,67 aggiuntivi rispetto al Parco omonimo)
- IT1110026 Champlas - Colle Sestriere	1.049,99
- IT1110027 Boscaglie di Tasso di Giaglione (Val Clarea)	339,74
- IT1110031 Valle Thuras	977,52
- IT1110038 Col Basset (Sestriere)	267,52
- IT1110043 Pendici del Monte Chaberton	328,77
- IT1110044 Bardonecchia - Val Fredda	1.685,26
- IT1110049 Les Arnaud e Punta Quattro Sorelle	1.319,26
- IT1110053 Valle della Ripa (Argentera)	327,53

- IT1110055 Arnodera - Colle Montabone	112,39
- IT1110058 Cima Fournier e Lago Nero;	639,52
Totale	15.926,92

Totale complessivo	34.223,86
---------------------------	------------------

L'Ente nel giro di tre anni ha avuto una superficie totale in gestione pari al 187% di quella iniziale.

A questo aumento di superficie si è abbinato una progressiva cessazione dal servizio di personale dell'area di vigilanza per maturazione del diritto alla pensione (nel 2015 2 membri del personale di vigilanza, nel 2016 1 componente della vigilanza, nel 2018 1 componente della vigilanza, nel 2019 3 guardiaparco, nel 2020 un funzionario di vigilanza, nel 2021 3 guardiaparco).

Nel frattempo l'età media è arrivata a 57 anni con solo 5 guardie di età inferiore a 50. In conseguenza, come si vedrà in seguito, si prevede che un elevato ulteriore contingente entri in quiescenza: nel 2022 ci saranno 2-3 (collega che può uscire con l'opzione donna) pensionamenti all'interno dell'organico del personale di vigilanza.

Con deliberazione n. 31 del 18 Ottobre 2016 il Consiglio aveva considerato che l'Ente per poter espletare le sue funzioni istitutive avrebbe dovuto impegnarsi sempre più nella redazione di progetti da candidare ai bandi di finanziamento e nelle attività di monitoraggio derivanti dagli adempimenti connessi alle Direttive 92/43/CEE "Habitat" e 2009/147/CE "Uccelli", per la gestione dei siti costituenti la Rete Natura 2000. Per questa ragione aveva programmato, anche per sopperire alla mancanza di tecnici, di utilizzare i guardia parco *“fino ad una percentuale del 40% dell'orario di lavoro annuale, in attività proprie della categoria ed elencate nel profilo professionale di appartenenza e non riconducibili all'attività di pura vigilanza”*. Questa funzione integrativa e suppletiva tuttavia viene sempre meno con l'invecchiamento ed i pensionamenti.

Per quanto attiene l'aspetto tecnico amministrativo ogni tecnico dell'Ente è passato da un'area media di competenza di 4.574 ha a 8.555 ha, su cui cura aspetti patrimoniali, manutentivi, progettuali, autorizzazioni e pareri di valutazione di incidenza, pareri sui piani di area, aspetti naturalistici, istruttoria di piani ecc.. Questo problema si ripropone con esigenze di copertura di personale tecnico che non può trovare soddisfacimento nel corrente piano ma che si aggrava in riferimento al graduale venir meno delle funzioni tecniche espresse dalla vigilanza.

Si deve aggiungere che l'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Cozie con D.G.R. 77-6269 del 22 dicembre 2017 è stato individuato come soggetto attuatore di tutte le attività regionali nell'ambito di tutti i cinque progetti singoli articolazione del Piano Integrato Tematico (PITEM) BIODIVALP *“Proteggere e valorizzare la biodiversità e gli ecosistemi alpini attraverso una partnership e una rete di connettività ecologiche transfrontaliere”*, con i compiti definiti dalla guida del programma ALCOTRA 2014-2020. Tale incombenza assorbe l'Ente per la durata di 4 anni e richiede un impegno notevole in attività tecnico-amministrative a favore del Settore Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte e degli Enti di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime e del Monviso per perseguire obiettivi in materia di biodiversità il cui conseguimento potrà apportare benefici qualitativi e quantitativi estendibili e replicabili a livello di tutto il territorio regionale.

A seguito dell'istituzione dei Centri di referenza faunistica regionale, nel corso del 2016, l'Ente è stato inoltre inserito tra i referenti per il Centro di referenza faunistico ungulati DGR 535 del 29.12.2016 attività condotta in associazione con Ente di gestione Aree protette Alpi Marittime ed Ente di gestione Aree protette Val Sesia, il Centro di referenza faunistico Avvoltoi DGR 274 del 27.07.2016 in associazione con Ente di gestione Aree protette Alpi Marittime, il Centro di referenza faunistico *“Tipica fauna alpina”* DGR 330 del

06.09.2016 attività in associazione con Ente di gestione Aree protette dell'Ossola e con Ente di gestione Aree protette del Monviso.

Ultimo, ma non meno importante, il contributo di funzionari dell'Ente per lo svolgimento di attività connesse alle esigenze del sistema regionale delle aree naturali protette, pur dovuto ai sensi dell'art.29 c.12 della L.r. 29.06.2009, n.19 ed anche apprezzato in termini impliciti di riconoscimento professionale, implica comunque una sottrazione ad attività di Ente che provoca un ulteriore affaticamento in una situazione già complessa.

Quanto sopra per evidenziare come, il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati dettati da normative sempre più stringenti, unite alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali, che portano a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza nell'attuazione del presente Piano, che tuttavia, stanti le risorse finanziarie limitate a corredo di cui dispone, si pone come occasione per sottolineare elementi di forte debolezza sottesi alla presentazione di un piano successivo che concretizzi un assetto più corrispondente ai bisogni.

L'Ente pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "(...) situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza (in cui una porzione importante è stata anche direttamente affidata in gestione patrimoniale) e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata".

Il personale a tempo determinato – somministrazione

Con Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 <Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità>: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75", l'Ente è stato autorizzato, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida" ministeriali, ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Con nota successiva (prot. arrivo Ente n. 2874 del 21.11.2017) il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, "nel prendere atto della situazione di forte sofferenza in cui versano gli attuali organici degli Enti di gestione, con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali" e nelle more dell'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni e della dotazione organica da parte della Giunta regionale, ha assegnato i fondi per l'assunzione di personale a tempo determinato in ossequio alle previsioni della suddetta D.G.R.

L'Ente con deliberazione del Consiglio n. 6/2018 ha dettato i criteri per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e di somministrazione.

Da ultimo il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. arrivo Ente n. 3985 del 18/12/2018 ha precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

La dotazione organica

La vigente Dotazione organica dell'Ente è quella risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n° 1-4559 del 28 gennaio 2022 :

1	DIRIG	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D2
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	Da assumere con il piano 2020	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio da 01.05.2021	Tempo pieno con piano 2021	D1
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	50,00% part-time su richiesta	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6

[illegible]

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	50,00% part-time su richiesta	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	50,00% part-time su richiesta	C4
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio da 01.04.2021	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio dal 01.12.2021	Tempo pieno con piano 2021	C1
1	B	Esecutore amministrat.	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore amministrat.	100%	In servizio	83,33% part-time su richiesta	B5
1	B	Esecutore tecnico professionale	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
51+1	TOTALE Unità	NOTA: 51 unità + 1 unità in categoria protetta				

Ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, tra le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale è ricompresa la spesa per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.

Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. "Quote di riserva", preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato al punto 6.2, l'Ente risulta aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 in quanto attualmente risulta reclutata nr. 1 unità ai sensi della predetta Legge, che ha preso servizio in data 01 marzo 2019.

I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243).

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al rispetto del precedente punto 4) si evidenzia che l'Ente segue il Sistema di valutazione approvato dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 71-2681 del 21/12/2015, assegnando comunque al proprio personale sempre in via preventiva precisi obiettivi da raggiungere con successiva

valutazione del grado di raggiungimento degli stessi come condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato come da Programma Operativo approvato;

- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022- 2024 è approvato con provvedimento dell'Ente;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente ad oggi è coperta per il 94% a fronte però del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;
- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) l'Ente non ha ancora provveduto all'elaborazione di idonea pianificazione;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata.

E' corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti siano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D.lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D.Lgsn. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D.Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che " (...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 – 2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4".

Con la nota della Regione Piemonte - Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Biodiversità e Aree naturali (prot. arrivo Ente n. 3943 del 03.12.2020), sono stati dati indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento delle risorse sul capitolo 169754 del bilancio di previsione finanziario 2019-2021 approvato con la legge regionale 19 marzo 2019 n. 9.

Sempre con la nota della Regione Piemonte prot. arrivo Ente n. 3943 del 03.12.2020 si pone come punto di partenza per la redazione del Piano Triennale dei fabbisogni il personale come risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n. 5-2560 del 18.12.2020 a cui vanno aggiunte le eventuali ulteriori unità di personale con assunzione autorizzata per arrivare alla dotazione organica che dovrà essere adottata da ogni Ente con riferimento all'annualità 2020.

Inoltre con la nota prot. arrivo Ente n. 3188 del 08.09.2021 la Regione Piemonte identifica come punto di riferimento per la redazione del Piano Triennale dei fabbisogni 2021-2023 il personale come risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n.3-3616 del 30 luglio 2021, ponendo però l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2021-2023 approvato con la legge regionale 8 del 15 aprile 2021.

Con la nota prot. arrivo Ente n. 1787 del 31.05.2022 la Regione Piemonte identifica come punto di riferimento per la redazione del Piano Triennale dei fabbisogni 2022-2024 il personale come risultante dalla DGR di approvazione delle dotazioni organiche n.1-4559 del 28 gennaio 2022, ponendo però l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 approvato con la legge regionale 6 del 29 aprile 2022.

A tal proposito si evidenzia come attualmente la spesa storica del personale dell'Ente, complessivamente di n. 51 unità (varie categorie) + 1 unità categoria protetta a tempo indeterminato (vedi punti 6.2 e 6.4), con le sostituzioni per turn-over autorizzate con la nota prot. arrivo Ente n. 1787 del 31.05.2022, è integralmente coperta dalle assegnazioni riconosciute dal Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte, Settore regionale competente, per l'anno 2022, pari ad € 2.522.366,84 generandosi, in base ai dati contabili rilevati dalle schede dei singoli dipendenti attualizzate in caso di rapporti part-time, una economia pari ad Euro 133,16 (come evidenziato nell'allegato A al presente documento).

A titolo di completezza di informazioni e per chiarire al meglio le criticità dell'organico dell'Ente, si riporta la situazione per quanto attiene in personale cessato partendo dal personale in servizio al 01.01.2012 o che cesserà nel prossimo triennio:

Nome e cognome	Profilo professionale	Categoria	Cessazione
Laura Castagneri	Direttore	Dirigente	28/02/15
Michele Ottino	Dirigente	Dirigente	Pensionamento 2023
Monica Leschiera	Funzionario amministrativo	D.6	
Pier Paolo Massel	Funzionario amministrativo	D.6	
Nadia Faure	Funzionario amministrativo	D.6	
Renato Garrone	Funzionario amministrativo	D.5	
Cinzia Casagrande	Funzionario amministrativo	D.4	Mobilità 01.04.2019
Maria Rosa Roux Poignant	Istruttore amministrativo	C.5	31/12/16
Eleonora Bermond	Istruttore amministrativo	C.6	
Simone Pastre	Istruttore amministrativo	C.6	
Graziella Bazzan	Istruttore amministrativo	C.6	Novembre 2022

Ornella Casse	Istruttore amministrativo	C.5	
Danila Menardi	Esecutore amministrativo	B.8	Pensionamento 2024
Aldo Bronzino	Esecutore amministrativo	B.7	Pension. Aprile 2020
Anselmina Coletti	Esecutore amministrativo	B.5	
Manuela Juvenal	Funzionario tecnico	D.6	Possibile pensionamento entro 2023
Raimondo Torchio	Funzionario tecnico	D.6	30/04/15
Bruno Aimone Gigio	Funzionario tecnico	D.4	
Stefano Brossa	Istruttore tecnico	C.6	
Alba Meirone	Funzionario tecnico	D.1	
Rosario Decrù	Istruttore tecnico	C.6	
Giovanni Martin	Esecutore tecnico professionale	B.8	Possibile pensionamento fine 2022
Sergio Perron	Esecutore tecnico	B.8	Possibile pensionamento fine 2022
Ezio Faure	Esecutore tecnico	B.8	Pensionamento 02.01.2022
Domenico Rosselli	Funzionario responsabile del settore di vigilanza	D.6	
Gianfranco Ribetto	Funzionario responsabile del settore di vigilanza	D.4	05/08/16
Gianni Rocci	Funzionario responsabile del settore di vigilanza	D.4	31/12/15
Giuseppe Roux Poignant	Funzionario responsabile del settore di vigilanza	D.4	
Carla Ru	Funzionario del settore di vigilanza	D.4	Pensionamento settembre 2020 con opzione donna
Elisa Ramassa	Funzionario del settore di vigilanza	D.4	
Graziano Borello	Guardiaparco	C.6	31.10.2021
Gianfranco Careddu	Guardiaparco	C.6	
Bruno Felizia	Guardiaparco	C.6	30.11.2021
Giuseppe Ferrero	Guardiaparco	C.6	30.12.2021
Bruno Frache	Guardiaparco	C.6	
Elio Giuliano	Guardiaparco	C.5	08/12/15
Luca Giunti	Guardiaparco	C.6	
Mauro Lussiana	Guardiaparco	C.5	21/12/18
Daniele Miletto	Guardiaparco	C.6	Pensionamento 2022
Marino Miletto	Guardiaparco	C.5	Pensione lavoro precoce dicembre 2019
Andrea Pane	Guardiaparco	C.6	
Arcangelo Vita	Guardiaparco	C.5	Quota 100 anno 2019 novembre
Stefania Vuillermoz	Guardiaparco	C.6	28.02.2022
Claudia Metti	Guardiaparco	C.6	Pensionamento 2023
Valentina Mangini	Guardiaparco	C.6	
Gianabele Bonicelli	Guardiaparco	C.6	
Massimo Rosso	Guardiaparco	C.6	

Roberto Chaulet	Guardiaparco	C.6	
Roberto Cibonfa	Guardiaparco	C.6	
Valter Peyrot	Guardiaparco	C.6	Quota 100 anno 2019 agosto
Enrico Boetto	Guardiaparco	C.6	
Silvia Alberti	Guardiaparco	C.6	
Bruno Usseglio	Guardiaparco	C.6	
Luca Maurino	Guardiaparco	C.6	
Cinzia Fornero	Guardiaparco	C.5	
Alberto Cellerino	Guardiaparco	C.6	

Si riporta anche l'elenco dei nuovi assunti a tempo indeterminato dalla nascita dell'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie:

Samantha Marzo	Istruttore Amministrativo	C1
Anna Rumiano	Funzionario amministrativo	D2
Guido Teppa	Guardiaparco	C1
Elena Regazzoni	Funzionario tecnico	D1
Simona Molino	Istruttore tecnico	C1
Davide Giuliano	Guardiaparco	C1

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

La programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato è predisposta in attuazione della Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 <Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità>: indirizzi per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette per la pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017/2019 ai sensi del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75", con la quale l'Ente è stato autorizzato ad assumere personale a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione di lavoro.

Come già evidenziato il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota prot. arrivo Ente n. 3985 del 18/12/2018 ha inoltre precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo determinato – somministrazione

Per l'anno 2022 sono stati attivati, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati dalla deliberazioni di Consiglio n. 6/2018, i seguenti contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803:

- **Nell'ambito del progetto Pitem Biodivalp:**

- Bergaggio Cristina (dal 18/02/2020 al 25/09/2022 con Gi Group spa) livello D1
- De Matteis Alessandra (dal 18/02/2020 al 25/09/2022 con Gi Group spa) livello D1
- Rollandin Marta (dal 24/02/2020 al 25/09/2022 con Gi Group spa) livello D1
- Rizzioli Barbara (dal 17/02/2020 al 25/09/2022 con Gi Group spa) livello D1

- Fontana Vanessa / Cavallo Mario Valerio (dal 03/06/2020 al 02/06/2021 + dal 05/07/2021 al 30/06/2022 con Gi Group spa) n. 15 ore settimanali livello C1

- **Nell'ambito del progetto Life Wolfasps:**

- Cavallo Mario Valerio (dal 01/06/2020 al 31/05/2021 + dal 05/07/2021 al 30/06/2022 con Gi Group spa) n. 5 ore settimanali livello C1

- **Per l'ordinario funzionamento dell'Ente:**

- Cavallo Mario Valerio (dal 01/06/2020 al 31/05/2021 + dal 05/07/2021 al 30/06/2022 con Gi Group spa) - n. 14 ore settimanali utilizzo economie part-time

- Rizzioli Barbara (dal 17/02/2020 al 25/09/2022 con Gi Group spa) livello D1

- **Attività estiva**

Prevista l'attivazione di contratti di somministrazione sulle figure destinate alla gestione dei parcheggi e punti informativi a Oulx e Pragelato.

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE (Adottata)

L'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 e a partire dalla dotazione organica di Ente approvata con D.G.R. n. 1-4559 del 28 gennaio 2022, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del proprio personale per il triennio 2022-2024, adotta la seguente dotazione organica tenuto in conto quanto esposto nella nota prot. arrivo Ente n. 1787 del 31.05.22 e in particolare del fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 della Regione Piemonte.

1	DIRIG	Direttore	100%	In servizio	Tempo pieno	
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D6
1	D	Funzionario amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	D2
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D7

1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D7
1	D	Funz. Resp. Settore Vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D4
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	Assunto nel 2022 con il piano 2020	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	D	Funzionario tecnico	100%	In servizio da 01.05.2021	Tempo pieno con piano 2021	D1
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	66,67% part-time su richiesta	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	83,33% part-time su richiesta	C6
1	C	Istruttore amministrativo	100%	Turn-over	Tempo pieno	C1
1	C	Istruttore amministrativo	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore amministrativo categorie protette	100%	In servizio	Tempo pieno	C1
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	66,67% part-time su richiesta	C6
1	D	Funzionario tecnico	80%	Scoperto da 01.06.2021	80%	D1
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Istruttore tecnico	100%	In Arrivo per mobilità	Tempo pieno	C
1	C	Istruttore tecnico	100%	In servizio per stabilizzaz. da agosto 2021	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	50,00% part-time su richiesta	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	88,88% part-time su richiesta	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	C6
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	Turn-over	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	Turn-over	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	TURNOVER	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	TURNOVER	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	TURNOVER	Tempo pieno	C1
1	D	Funzionario di vigilanza	100%	In servizio	Tempo pieno	D1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio	50,00% part-time su richiesta	C5

1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio da 01.04.2021	Tempo pieno	C1
1	C	Guardiaparco agente di vigilanza	100%	In servizio dal 01.12.2021	Tempo pieno con piano 2021	C1
1	B	Esecutore amministrat.	100%	In servizio	Tempo pieno	B8
1	B	Esecutore amministrat.	100%	In servizio	83,33% part-time su richiesta	B5
1	B	Esecutore tecnico	100%	Turn-over	Tempo pieno	B1
1	B	Esecutore tecnico	100%	Turn-over	Tempo pieno	B1
1	B	Esecutore tecnico	100%	TURNOVER	Tempo pieno	B1
51+1	TOTALE Unità	NOTA: 51 unità + 1 unità in categoria protetta				

Ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, tra le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale è ricompresa la spesa per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.